

抵抗拠点としてのユニオン運動

丸山 真幸

「一部の超金持ちを除いて、誰もが安穩としてはいられない。派遣切り、非正規切りの嵐が過ぎれば次は正社員リストラの嵐だ。大部分の人は、働かないと生きていけない。だけど今、私たちの目の前にあるのは、働いても食べていけない、あるいは働きすぎて死にそうという、どちらも選びたくない2択である。

さて、どうすればいいのか。『反撃』すればいいのだ。でも、どうやって？」

——雨宮処凛『生きる』ために反撃するぞ！』¹

2010年代末のいま、ここ日本では、「左翼」の名に値する政党や労働組合勢力がほぼ壊滅状態にあり、労働者は「後退戦」を余儀なくされている。この厳しい現実のもと、私たちはいかにして「反撃」に打って出ればよいのだろうか。

本稿の主題は、抵抗勢力としての労働組合である。とはいえ、ここでいう「抵抗勢力」には何ら否定的な意味合いは込められていない。それはたとえば正社員が、連帯の手をどうか差し伸べてほしいという非正規労働者からの懇願する呼びかけに対して、自分の雇用や収入をはじめとする利益を守ることができさえすればよいという立場からおこなう、連帯を拒絶する非連帯的抵抗とは異なる。「会社」は「社会」とイコールではないという基本的事実を、まずは学習することからはじめなければならないのだろう。そうではなく、そこで問題なのは、いわばまづろわぬ者たちが抵抗する拠点としてのユニオン運動である。

以下では、そうしたユニオン運動のいまだ汲み尽くされざる可能性に焦点

1 雨宮処凛『生きる』ために反撃するぞ！——労働＆生存で困った時のバイブル』、筑摩書房、2009年、7頁。

を絞って報告してみたいが、併せて、社会学者のポール・ジョバンによれば「日本における新しい労働組合」たる「コミュニティ・ユニオン地域労働組合」²が注目されるに至った日本独自の歴史的背景に関しても、必要と思われる範囲で紹介したい。というのも現在、たとえ「日本人」であっても、日本の労働運動ないしは労働組合に関する歴史はすでにわざわざ学ぶ必要がある種類の知識となっている。そしてそうした「教科書が教えない歴史」を学び直すことは、私たちが否応なく置かれた^{シチュエーション}状況をその近接過去も含めて正しく認識する第一歩となるだろうからだ。

これに加えて、にもかかわらずユニオンを単独のアクターとするのではなく社会的マイノリティの一つとして位置づけ、かつそのことに積極的な意味合いを与えることで、他のマイノリティと連帯しうる接点を探ってみたい。それこそがまさに、いまここで必要とされていることだからだ。

そうやって私たちが辿った調査作業は、歴史を驚きとともに再発見し、現在の問いへと接続させようとした軌跡にほかならない。それはすなわち、いかにしてマイノリティ同士の^{ユニオン}団結や連帯をそのつど発明してゆくのかという問いである。

1 総評から連合へ

実は労働法や労働組合の歴史は、それほど長いものではない。「工場法」まで遡ったとしても、イギリスでは1802年の法律なので十九世紀初頭、日本では1911年のことにすぎない。日本の労働基準法は、もともとは1947年9月に施行された法律である³。

労働組合に関しても、日本では戦時下に一旦無力化されたため、いまに直接繋がる体制は戦後になってから再出発したといつてよい⁴。敗戦の後にGHQ（連合国軍総司令部）の肝煎りで、労基法どころか新憲法成立に先立つ1945年12月には早くも旧労働組合法が制定され、晴れて組合活動が合法化された。その後、冷戦を背景としたGHQの方針転換もあり、反共産主義の

2 Cf. Paul Jobin, « Les Nouveaux syndicats au Japon : minoritaires et fiers de l'être », *Mouvements*, n° 33-34, mai-juin-juillet-août 2004, pp. 168-176 —この論文は、「日本における新しい労働組合——マイノリティであること、そしてマイノリティである誇り」として訳出が予定されている。

3 西谷敏『労働法の基礎構造』、法律文化社、2016年、3-4頁を参照。

4 ただし、戦中の「産業報国会」と戦後の「企業別組合」の連続性については留意しておく必要がある。山之内靖は、経済学者大河内一男の議論を紹介している（伊豫谷登士翁・岩崎稔・成田龍一編『総力戦体制』、ちくま学芸文庫、2015年、154-156頁を参照）。

砦として総評（日本労働組合総評議会）が1950年7月に、すなわち朝鮮戦争勃発の直後に設立されるが、そうした当初の思惑に反して、1955年まで事務局長の座にあった高野実のもとで「左旋回」を果たすことになる。よくいわれるように、「ニワトリからアヒルへ」と転換したのである⁵。

そしてそのようにして国労（国鉄労働組合）、全通（全通信労働組合）、全電通（全国電気通信労働組合）を「御三家」とする三公社五現業からなる公労協（公共企業体等労働組合協議会）は、自治労（全日本自治団体労働組合）や日教組（日本教職員組合）など公務員を中心とする労働組合とともに「官公労」——公務公共部門関係労働組合の総称——として総評の中心になって、「戦後革新勢力」の一翼を担ってゆく⁶。

現在の社会状況からは想像が難しいかもしれないが、なぜ鉄道と通信なのかといえ、それは日本中に配備された「動脈」と「神経」だったからである。以下は当時を1985年の時点から振り返った、全通の委員長を長らく務めた宝樹文彦による述懐である。

今日の時点とは違って、当時の日本の労働運動の動脈は国鉄労働組合であった。動脈という意味は、当時は、戦後の荒廃した中で輸送力が中心であるということです。それから、当時の全通というのは、いまの全電通といまの郵便関係の全通を一緒にした組合ですから、特に電信電話をもっているわけで、全通という組合は労働運動の神経である。国鉄、全通、今日の全電通を含めたものに対して、動脈と神経といていたわけです。ですから、戦後の初期の労働運動というのは、どうしても官公労系が中心になる、ということが一つです⁷。

これら官公労系の労組は自らの意を酌む組織内議員の擁立と相俟って、日本社会党の議席確保に多大な力を発揮することになる。たとえば社会党議員のうち労組出身者数は、1967年の第三一回総選挙では社会党当選者総数140に対し63人となっており（45.0%）、1976年の同第三四回では123に対し72

5 樋口篤三『日本労働運動——歴史と教訓』、第三書館、1990年、185-194頁を参照。

6 小野寺忠昭『地域ユニオン・コラボレーション論——オルグから見た地域共闘とは』、インパクト出版会、2003年、57-60頁を参照。

7 高梨昌編『証言戦後労働組合運動史』、東洋経済新報社、1985年、82頁——信州大学教授を務めた編者の高梨昌は、いわゆる「労働者派遣法」の導入を推進した中心人物として知られる（森岡孝二『雇用身分社会』、岩波新書、2015年、67-72頁を参照）。

人（58.5％）というものであった⁸。歴史の一時期において、「社会党・総評ブロック」と称された所以である。

他方で総評のライバルたる同盟（全日本労働総同盟）を中心に結集する民間大企業の多くは、すでに「労使協調路線」をとっている。「一九五〇年代の争議をおさえこみ、六〇年代から七五年にかけて民間大企業の労働組合の体質変化を完了させ、経営側は、残る官公部門の労働組合への対策を強めてきたのである。それは民間大企業の労使関係を官公分野にもひろげ、労働運動の力をおさえてしまうためであり、これが一九七五年以後の政府・財界の戦略目標となった⁹」。このようにして資本の側からすればものわりのよい「御用組合」とは異なり、手厚い身分保障に支えられたもののいう官公労働者たちを何としてでも切り崩しておく必要があった。この観点からすれば、中曽根康弘政権下での国鉄民営化から小泉純一郎政権下での郵政民営化というのは一本の線で繋がっていたことがわかる¹⁰。

ドキュメンタリー作品である映画『人らしく生きよう——国労冬物語』（佐々木有美・松原明監督、2001年）の中では、テレビ番組出演時におけるまさに「社会党・総評ブロック」を狙い撃ちにした中曽根発言がしっかりと記録されているが、彼はその後も同様の証言を何ら隠し立てもせず公にしている。それは彼にとっては「国家的不当労働行為」でも何でもなく、大いに誇るべき「勲章」なのであるから——。

国鉄民営化は、国鉄労組を崩壊させました。国鉄労組の崩壊は総評の崩壊、つまり社会党崩壊につながります。だから、国鉄改革は、日本の基盤に大きな変革を与えたんですよ。もちろん私はそれを認識して実行に移しました。

私が三木内閣の幹事長をしていたとき、国鉄労組が八日間のゼネストをやった。私は徹底的に戦ってストを破った。そして二百二億円の損害賠償を要求して以後、法廷闘争となった。その時以来、国鉄の民営化と総評・国鉄労組の壊滅を狙っていたのです¹¹。

8 白井泰四郎『企業別組合（増補版）』、中公新書、1979年、196頁を参照。

9 木下武男『格差社会にいどむユニオン——21世紀労働運動原論』、花伝社、2007年、308頁。

10 湯浅誠『反貧困——「すべり台社会」からの脱出』、岩波新書、2008年、210頁を参照。

11 国正武重・中曽根康弘・御厨貴・森喜朗「結党五十年自民党十大事件」、『文藝春秋』、第83巻第16号、2005年12月、129-130頁——萩尾健太「それでも不当労働行為の事実が消えない」、『週刊金曜日』、第1132号、2017年4月14日、25頁に引用。またこの直後で「森さんはいまの郵政改革もそれだ

総評が解散したのは、1989年のことである。ではそうやって総評という巨大な「抵抗勢力」を失った後、私たち労働者の状況はどうなってしまったのだろうか。

たとえば1995年には、日経連（日本経営者団体連盟）——後に経済団体連合会（旧・経団連）と統合し、日本経済団体連合会（現・経団連）となり現在に至る——が『新時代の「日本的経営」——挑戦すべき方向とその具体策』を発表している。そこで打ち出された雇用類型とは、A「長期蓄積能力活用型グループ」（従来の正社員）、B「高度専門能力活用型グループ」（外部の専門職）、C「雇用柔軟型グループ」（派遣やパートなどの時給制の不安定非正社員）の三つである。後者二つが、非正社員に割り振られるべきものとされる（ここでふと、大学非常勤講師はいったいどちらに分類されるのだろうかと自問される向きがあるかもしれないが、Bグループが「年俸制」であるのに対してCグループは「時間給制」とのことなので、迷うまでもないだろう）。労働社会学者の木下武男はこの提言を、「差別化」というキーワードを用いて診断している。すなわち「正社員になれる道は極力狭くし、その代わりに非正社員を大々的に活用する、これが日経連の報告が意図する方向だったのです。つまり、日本型雇用システムを温存しつつ、その外部に非正規雇用労働者や周辺の正社員を差別的に処遇し、活用するという『差別化』路線だったのです¹²⁾」。

こうした差別状況は現在もまったく変化していないばかりか、1947年の職業安定法によって長らく労働組合以外には禁止されていた労働者供給事業が徐々に既成事実化してゆき、いよいよ1985年に「労働者派遣法」が制定され公式にお墨つきを与えられる¹³⁾。その後もこの派遣法の改訂を通した重ねでの「規制緩和」など（現行のものは2015年9月施行¹⁴⁾）、私たちは依然として「差別化」プログラムに大きく規定された条件下での労働を強いられてい

けの重みがあるとお思いですか」と問われた森喜朗元首相は、次のように即答している。「あるんですよ。全通（現JPU）、全郵政に関わることですから。民主党を支える組織というのは連合でしょ。その連合の左系中心勢力は、日教組と自治労の二つです。この二つがつぶれたら、民主党は大きく変化せざるを得ません」。

12 木下武男『若者の逆襲——ワーキングプアからユニオンへ』、旬報社、2012年、20頁。また竹信三恵子「正社員消滅」、朝日新書、2017年、225-226頁も参照——『新時代の「日本的経営」』の雇用三類型に対する丸括弧内の補足は、この著作から借用させていただいた。

13 前掲『雇用身分社会』、66-67頁を参照。

14 これを「一生ハケン法案」「正社員ゼロ化法案」とする批判については、前掲『正社員消滅』、125-129頁を参照。なお、当時の厚生労働省事務次官は村木厚子。

るといえる。そこではいつの間にか、非常事態が通常の状態となってしまうているのである。

あたかもそのことと照応するかのように日本の社会的再分配システムについては、OECD（経済協力開発機構）加盟国の中でも税および社会保障による貧困の改善率が抜群に低いというデータが示されている¹⁵。また教育学者の大内裕和のほうでも、大学における（冗語法的であるが）給付型奨学金や授業料無償化のための財源を「対案」として出すにあたって、法人税率や所得税率の推移、それと並行しての企業の内部留保や富裕層の金融資産の推移——近年における大幅な上昇——などをデータとともに示している¹⁶。したがって貧困層にでなければいったいどこに「再分配」されているのかという点を、「パイが拡大しない社会」なるものを錦の御旗にした「痛みを伴う改革」といったテーゼを無批判的に受け入れてしまう前に、まずは疑ってみる必要がありそうだ¹⁷。そして「新自由主義」^{ネオリベラリズム}とはデヴィッド・ハーヴェイが繰り返して強調するように「市場原理主義」ではなく、（金融）資本が国家権力と結託しての、あるいは国家装置を利用しての「階級権力の回復」なのであるとすれば¹⁸、その実現にあたって「抵抗勢力としての労働組合」の弱体化や無力化が積極的に企てられることはある意味必然であった。したがって日本はこの点に関して、どこよりも成功した国の一つであるといえるにちがいない。

総評亡き後の労働組合全国中央組織である連合（日本労働組合総連合会）^{ナショナルセンター}

15 前掲『雇用身分社会』、198-201頁を参照。

16 大内裕和『奨学金が日本を減ぼす』、朝日新書、2017年、230-243頁を参照。

17 これはもちろん、「知識人」の問題でもある。「政府が、確保すべく奔走しているのは、政府を指導する知識人ではなく、政府の下僕となつてはたらく知識人である。この種の知識人たちは、政府の政策を支援し、敵対勢力を非難するプロパガンダ活動を展開し、輜晦と婉曲語法を駆使し、もっと大がかりになると、オーウェルのな〈ニュースピーク〉の全システムを動員するだろう〔「ニュースピーク」は、世論操作やイデオロギー操作に用いるために、故意に曖昧にした言語のこと。オーウェルの小説『一九八四年』より〕」、「あなたが望むのは、意見を打診されたり諮問されたりする立場となり、理事会や高名な委員会の一員となること、そして、責任ある主流の内部にとどまりつづけることである。そうすれば、いつの日か、名誉職にありつけ、大きな賞をもらい、さらには大使の職まで手に入れることができるかもしれない」（エドワード・W・サイード『知識人とは何か』、大橋洋一訳、平凡社ライブラリー、1998年、31、161頁）。

18 「新自由主義化の主たる実績は、富と収入を生んだことではなく再分配したことであった」。またアメリカの事例として——、「税法の恣意な改定（主として投資の減価償却に関するもの）は、多くの企業にいっさい税金を支払わずにすまずことを可能にした。また個人所得の最高税率が七〇％から二八％に引き下げられたことも、明らかに階級権力回復の意図を反映したものであった」（デヴィッド・ハーヴェイ『新自由主義——その歴史的展開と現在』、渡辺治監訳、作品社、2007年、222、76頁）。

の会長が、「繁忙期の残業は月 100 時間未満」とする特例を含む「首相裁定による労使合意」を受けての「働き方改革実行計画」（2017 年 3 月 17 日）を、自らの「勲章」にはしないまでも「率直に評価している」と述べているのは¹⁹、こうした一連の流れの帰結として位置づけられる。いうまでもなく、それは「労働戦線の右翼的統一」といわれるものからの必然的帰結なのである。ここで改めて、先に見た元首相の言葉を想起しておこう——「だから、国鉄改革は、日本の基盤に大きな変革を与えたんですよ」。

2 企業別組合とその限界

後に「東大紛争」時の東京大学総長となる大河内一男が、1961 年に改訂版が出された『戦後日本の労働運動』の最後のところで労働運動における今後の課題として掲げているのは、「日蔭の労働者」の問題であった。この著作は、次の一節でもって終えられている。「こうした日蔭の労働者たちこそ、ほんとうに組合が必要なのではなかろうか。だから、この問題とどう取り組むかが今後の企業別組合にのこされた課題であるとともに、企業別組合がほんとうに恵まれない底辺の人々のための組織であるかどうかの証しになるだろう²⁰」。

ここでいわれる「日蔭の労働者」というのは、労働組合をもたない中小零細企業労働者や、当時の言葉を用いれば「本工員・本職員」ではない「臨時工員・臨時職員」といった人々のことを指し示している。それはおおよそのところ、いまでいう「働く貧困層」や「ワーキングプア」や「非正規労働者」に相当するといつてよいのだろう。もちろん厳密に考証するなら、それらの人々の社会的意味づけは時代によって異なるのかもしれないが、しかしそれでも、「昇進・昇給によって個人の生活をよくしたい」という意識と企業経営の安定が個人の利益につながるとする企業意識²¹）をもつ正社員（だけ）によって構成される企業別労働組合から除外されているという点においては、少なくとも共通している。そしてこの非正規労働者の処遇改善は会社および会社ありきの私の利益と相反するものであると正社員の彼（女）らが考えるとしても、ある意味「常識」の範囲内に留まっているといえる。しかし、そうした「企業意識」は当の正社員自身に対してさえ襲いかかってくることだってある。過労死に追いやるほ

19 「連合神津会長を直撃！ 働き過ぎをなくせますか？」、『週刊東洋経済』、第 6719 号、2017 年 4 月 15 日、70 頁。

20 大河内一男『戦後日本の労働運動（改訂版）』、岩波新書、1961 年、238 頁。

21 前掲『格差社会にいどむユニオン』、279 頁。

どの「働かせ方改革」を会社の発展のためにと社内組合が一丸になって推進するというのは、何もいまにはじまった話ではない²²。「御用組合」以外にも、社内組合がときに「名ばかり労働組合」や「資本の第二労務部」などと呼ばれるのにはそういった「実績」あつてのことなのである。

もちろん社内組合さえなく労働条件の不利益変更²³に陰で不満をいうことしかできない正社員というのは、日本ではすでにごくありふれた存在と化している。闘わざるもの食うべからず——この金言ほど、ほとんどの場合に「労使協調主義者」であらざるをえない正社員に無縁なものはないのだろう。

しかしそうした姿勢は「会社」という身内の論理が充満する空間ではなくより広く「社会」を前提にした場合、はたしてそれほど「常識」として通用することなのだろうか——。

社会には敵対がここかしこに散布されています。生きているかぎり、敵対性をもって「敵」として自分の生を阻むものが立ち現れてくるはずですから、またそうであるからこそ他者や異質な者とのネゴシエーション（交渉）の可能性がとうぜん生じてきます²³。

社会学者の入江公康がこのように語っているのは、私たちと同様、「経営対労働」という具体的な文脈を想定してのことである。労使の関係においては「対立」を前提とするのでなければ（団体）交渉の必要もなく、労基法第2条に定められる「労使対等決定原則」など実現からほど遠い。労働者は使用者より立場が弱いという事実を既成事実として容認してはならないが、しかし現実にはそうした厳然たる力関係が存在しているからこそ使用者による労働条件の単独決定を規制すること、このことが労働法における何よりももの眼目となっている²⁴。言葉を換えていえば、「対立」という段階を経ることによってこそはじめて「労使対等」の理念はその実現に向かって動き出す。むしろ「対立」がまったく不在であるとすれば、そのような労使関係（の不在）こそ「不健全」の誇りを免れない。したがって労働組合とは労使関係において弁証法

22 石川源嗣『ひとのために生きよう！ 団結への道——労働相談と組合づくりマニュアル』、同時代社、2006年、15-28頁を参照。また、過労死をなくそう！龍基金編『「名ばかり店長」「名ばかり労組」じゃたまらない——過労死・労災の実態と闘い』、同時代社、2008年も参照。

23 「労働／消費——入江公康氏に聞く」、大野英士・白石嘉治編『ネオリベ現代生活批判序説』所収、新評論、2005年、93頁。

24 前掲『労働法の基礎構造』、5-9頁を参照。

の運動を健全に発動させうる、そうした「魔法の力」を有する契機なのだ。

これとは対照的に労働法や労働組合の入門書では、しばしば「労働協約」と「労使協定」——いわゆる「^{サブロク}三六協定」もその一つである——の相違に紙面が割かれていることがあるが²⁵、後者に関していえば「労働者の過半数代表」というだけでは、使用者が気儘勝手のごとくに通知してくる「就業規則改定案」に「意見書」を添えて、あとはもう自分たちの労働条件に「不利益変更」がなされようとも黙って眺めていることしかできない（従業員代表が複数選出の場合、非正規労働者からの異論が、社内に顔が利く声の大きい古株社員に握り潰されることもある）。形式が整ってさえいれば、届け出先の労働基準監督署のほうで何かをいうことはしないからだ。これらについて初学者向けの——とはいえ深い学習も可能な——解説書の一つでは、次のような説明がなされている。

しかし、意見聴取が必要なだけで、労働組合や労働者代表が反対意見を添付しても就業規則の届け出は有効となります。このように見かけは対等なようですが、労使対等とは言い難い労働条件の決定方法ということが出来ます。労働組合がある場合は就業規則を上回る労働協約を獲得していくことが必要です²⁶。

権利はいつの日かどこかの誰かが恩恵的に与えてくれるものではなく、「権利のための闘争」を通して自ら獲得してゆかなければならない。しかしそれを個人として要求すれば、やり方によっては「強要」や「威力業務妨害」といった刑事罰に問われるおそれさえ出てきてしまうが、労働組合としてであればまったく同じことを「集团的労使関係」のもとに堂々とおこなえるのである²⁷。そのとき労働者が法的に依拠できるものの一つとして、「労働協約」は労働組合であれば社外労組であろうと締結できるという利点が挙げられる（その闘いの成果は、例外を除けば組合員以外には適用されない——闘わざるもの食うべからず）。そしてここにこそ、社内の常識は社会の非常識であるという

25 たとえば、宮里邦雄『労働組合のための労働法』、労働教育センター、2008年、41-43頁、鴨桃代・水谷研次『知らないと損する労働組合活用法』、宮里邦雄監修、東洋経済新報社、2010年、94-97頁を参照。

26 千葉茂・橋本忠治郎・平賀健一郎『ひとりで闘う労働紛争[個別労働紛争対処法]』、緑風出版、2017年、111頁。

27 石川源嗣『労働組合で社会を変える』、世界書院、2014年、72頁を参照。

ことを教育する社外労組の存在価値がいっそうのこと立ち現れてくる。そう、「社外取締役」ではなく「社外労組」である。非常識が通常の状態の社内から見れば、それは社内に「非常識」を導入することにはほかならない。つまり、非常識を正しく導入するのである²⁸。

またそうした労働組合がもつ教育的機能は労働者ばかりか、使用者にまで及ぶものとなっている。むしろ使用者の人事労務担当に労働法に関する知識がないか、あるいはあったとしても実践＝実戦経験がないため、労働組合のほうで基本的なことを教育しないと交渉を進める土台自体の成立しない場面がしばしば訪れる。古山修は総評および連合での経験を踏まえて以下のように述べているが、その九割方は使用者（および場合によってはその代理人弁護士）に対しても確実に当てはまることである。曰く、「座学、机上の空論から労働運動を学ぶことはできません。実践しないかぎり戦力にはならない。束になっても、組織化も交渉もできません²⁹」。

ところで「日蔭の労働者」を組織化するという課題は総評結成以前からすでにそれとして認識されており、地道な組織化がつけられていた。ただし本格的には、総評結成後のいわば労働組合における「五五年体制」によってその基盤が整えられた。すなわち1955年に「全国一般合同労働組合連絡協議会」が結成され、これを受けて同年の総評第六回大会で「中小企業対策と労働者の闘争方針」が決定され、その物質的裏づけとなる予算と人員が配備されてゆくのである。そのさい主導権を発揮したのは、国労の企画部長から総評の事務局長へと新たに選出された岩井章であった³⁰。彼はすぐ後に議長となる太田薫とともに、「太田・岩井ライン」として一時代を築いてゆく。

28 「もちろん、企業社会の労働関係も、労働基準法などの適用を受け、また就業規則もしくは労働協約によって規整される限りでは、法的関係である。しかし、企業内では通常は独自の社会規範が支配しており、それは、ときに労働者に法的な義務以上の負担を強いるという意味で非法的であり、ときに法律に反して労働者の権利を侵害するという意味で反法的である。不払い残業は、これらの両側面をもっている」（前掲『労働法の基礎構造』、308頁）。

29 古山修「『働き方改革』で何が起きるのか」、『週刊金曜日』、第1125号、2017年2月24日、22頁。

30 「合同労働組合」および「全国一般」については、平賀健一郎「転形期労働運動の触媒に——〈東京管理職ユニオンをめぐる〉合同労組の視点から」、東京管理職ユニオン編『転形期の日本労働運動——ネオ階級社会と勤勉革命』所収、緑風出版、2003年、124-150頁、松井保彦『合同労組運動の検証——その歴史と論理』、私家版、2010年を参照。

3 コミュニティ・ユニオンとは何か

日本で「コミュニティ・ユニオン」と呼ばれる組合のはじまりには、この総評時代に由来する「合同労働組合」というものがあつた。ではそこに見られる語「合同」とは何かといえ、中小零細の一企業だけでは組織化するに足る人数を集めることが難しいため、ある地域ごとに企業別組合を「合同」して一つの労組を結成するというものである。だからたとえ個人加盟が可能であつたとしても、正社員からなる企業別組合という基本原理が保持されていることになる。かつ、組合員がある一定規模に達したら産業別組織に移行させるという含みもそこには残されていた(いわゆる「溜め池論」)。

そうした中、それとまったく異なる組織原理が目指されて登場したのが「コミュニティ・ユニオン」なのである³¹。その歴史は、1980年代まで遡ることができる。誕生してからおよそ十年を経た後にその元祖の一つとされる「江戸川ユニオン」の小幡精武は、コミュニティ・ユニオンの「新しさ」を自らいくつか整理している。それによれば、コミュニティ・ユニオンは「これまでの職場を単位とする労働組合と違う新しい型の個人加盟の地域労働組合」であり、その主体は「パートや小零細企業の労働者たち」「これまでの企業内本工から見離されてきた人たち」、つまり「『終身雇用、年功序列、企業内本工労組』という日本の経営とは関係がない、しかし、日本経済を縁の下で支えるなくてはならない新しい労働者群³²」であるという。

企業別組合のように一括での加入が見込めない以上は組織化にあたってのデメリットが自明であるにもかかわらず、あえて非正社員を主役としている。そして何よりも、そうしたマイナーであることをむしろ肯定的なメリットとして捉え返そうとしている点が新鮮である。つづけて彼はコミュニティ・ユニオンが提起したこととしていくつか挙げており、そこには次のものが含まれる——。「全国的に単一組織を志向するのではなく、交流と情報交換を中

31 「コミュニティ・ユニオン」の総覧的な理解にあたっては、長峰登記夫・浜村彰編『組合機能の多様化と可能性』(法政大学出版局、2003年)に収録の浜村彰「合同労組からコミュニティ・ユニオンへ」(17-35頁)および長峰登記夫「コミュニティ・ユニオン運動の20年——現状と課題」(37-84頁)、そして呉学殊「労使関係のフロンティア——労働組合の羅針盤(増補版)」(労働政策研究・研修機構、2012年)の第4部「個別労働紛争の解決・予防と労働組合」(291-370頁)が参考になった。

32 小畑精武「コミュニティ・ユニオン運動の到達点と課題」、コミュニティ・ユニオン全国ネットワーク編『ユニオン・にんげん・ネットワーク——コミュニティ・ユニオン宣言PART II』所収、第一書林、1993年、238-239頁。実は「正社員」には厳密な定義は存在していないが(前掲『正社員消滅』の第2章「『正社員』を支えてきたもの」、53-84頁を参照)、ここに挙げられる「終身雇用」と「年功序列」の二つが、ある時代までの最小の共通了解といえるのだろう。

心にネットワークを志向したことである。同時に、生活課題、社会的課題で対等に地域の市民団体とネットワークを組んで協力関係を持ってきたことである³³。したがって、地域に密着する限り規模は一定以上大きくなりえないという自らの「身の程」を知り助け合いの必要性を所与の条件とすることで、かえって既存の労働組合にはなしえなかった新しい運動の可能性が切り拓かれたといえるのではないだろうか。

ただしコミュニティ・ユニオンは突然変異のごとく、ある日一から出来上がったわけではない。たとえば江戸川ユニオンは、江戸川区労協（地区労働組合協議会——「地区労」と略称されるのが一般的であるが、東京のみ「区労協」とされる）での経験と実績を基盤にしており、人的にもその資産を十全に活用している³⁴。組織図的には、ナショナルセンターである総評のもとに地県評（「県労働組合評議会」と県以外での呼称「地方労働組合評議会」を合わせた略称）が集まり、地区労はさらにその下に位置づけられるものと想像してしまうが、実はそうではない。東京地評のオルグ（組合専従活動家）として定年まで勤め上げた小野寺忠昭は当事者ならではの微妙なニュアンスとともに、地区労に次のような独立的位置づけを与えている。すなわち「地区労は総評・東京地評の上意下達によって結成されたものではなく、地区単位の組合がそれぞれ自主的に集まって結成された面が強く、総評労働運動というよりも、戦前・戦後を通して日本の底辺部分の労働者の歴史を受け継いできた、もう一つのステージ³⁵」なのであると。

そうやって総評由来の来歴を有するもの以外にも、地域を大まかにしか限定せずにやはり一人から加入できる組合があり、そうした場合に「〇〇ユニオン」や「ユニオン〇〇」といった屋号を掲げているところが多い³⁶。そのた

33 同書、240頁。

34 小畑精武「あなたの地域にコミュニティ・ユニオンを——活動の手引きと展望」、コミュニティ・ユニオン研究会編『コミュニティ・ユニオン宣言——やさしい心のネットワーク』所収、第一書林、1988年、214頁を参照。また、小畑精武「労働運動再生への展望と課題——地域労働運動の経験から」、『労働法律旬報』、第1870号、2016年8月25日、60-68頁も参照。

35 前掲『地域ユニオン・コラボレーション論』、27頁。木下武男はこれに加えて、連合結成後に失われてしまった総評地域組織の「開かれた」あり方について、次のように指摘している。「総評時代には、総評非加盟の全国単産の組合であれ、まったくの地域の無所属組合であれ、総評の県評や地区労に所属することができた」（前掲『格差社会にいどむユニオン』、315頁）。この点に関しては、白井泰四郎「地区労の組織と運営」、『月刊労働問題』、第106号、1967年2月、120-124頁を参照。

36 たとえば、『関西非正規等労働組合ユニオンほちほち』『首都圏青年ユニオン』『フリーターユニオン福岡』。この三つのユニオンは「フリーター全般労働組合」とともに、橋口昌治『若者の労働運動——「働かせろ」と「働かないぞ」の社会学』（生活書院、2011年）においてそれぞれ一章が充てられている。

め、単に「ユニオン」と呼ばれることもある。またナショナルセンターによっては「地域ユニオン」や「ローカルユニオン」と呼び名もさまざまであるが、私たちのほうではこれ以降「ユニオン」で統一したい。

もちろんこのように雑多で、分類不可能であり、掴みどころのないという性質こそが好ましい局面は多々見受けられる。非正規労働者の存在がいつまでも「非正規」扱いであるのと同様、ユニオンは当初は法的にも想定されていなかった非正規の異物なのである³⁷。使用者側も身内の人間だけで構成される組合であれば対処も比較的容易であろうが、有象無象のユニオン相手ではきつと対応に苦慮することだろう。ナショナルセンターである連合（自由民主党系ではなく（旧）民進党系）にも全労連（全国労働組合総連合——日本共産党系）にも非加盟であり、公式には協議体である全労協（全国労働組合連絡協議会——社会民主党ないしは新社会党系）にさえ未参加という、労働運動界限の事情に疎い使用者からすればまったく「身元不明」である独立系ユニオンはそれこそ山ほど存在している。

しかしこの「非正規」であるという性質、すなわち正常でなく異常であるという性質こそがユニオンの強みなのだ。団体交渉の場に経歴不明で、そこにいること自体が——これもまた使用者からすれば——意味不明な人間が出席しているだけで、まっとうな正社員にとっては不気味なものと感じられることだろう。加えて大書店の「人事労務管理」棚に溢れる「合同労組・ユニオン対策マニュアル」の類は、まったく実戦経験のない人事労務担当者にとって気休め程度にはなるのだろうが、結局は圧倒的な経験差のもとでの不利な対応を余儀なくされる。団交をこなしている数が一企業とユニオンでは、企業別組合とユニオンの場合と同様、まるで比べものにならないからである。それはまさしく、非常事態が通常の状態であることを強いられている一つの「効用」というほかはない。

とはいえ労働組合の活動を支える法的枠組みは、これまで大幅な変更もなく維持されてきた。だからたとえ「ユニオン」を名乗ってはいても、また古参の活動家が看板だけを新しくしたというのではなくそれまで労働運動と無縁だった若手世代が一から結成したのだとしても、即自的に「新しい」わけではない。労働組合はその活動を地道に支える人々とともに存在しつづけており、その時代ごとに労働者のツールとして再発見されつづけているという、

37 合同労組やユニオンが有する（解決済みのものも含む）法的な争点やその各判例については、道幸哲也「合同労組の法的問題」、『日本労働研究雑誌』、第604号、2010年11月、75-83頁を参照。

ただそれだけの話である。

たとえば「パイオニア・ショック」を受けて1993年に結成された「東京管理職ユニオン」は、それまで管理職は組合員ではありえないという考えが普通であっただけに、新鮮な驚きをもって迎えられた（このようにユニオン運動と研究活動には、常識人からすれば「ありえない」発想こそが新しい道を切り拓いてゆくという点において、どこか似ているところがあるように思える）。以下のものは当時「よみがえる労働組合」という特集を組んだ雑誌のエディトリアル巻頭言からの引用であるが、一部の文言を修正すればいまでもほとんどそのまま流用できるのではと思えるのが不思議なくらいである。無論それは、労働者にとっての不幸な状況の継続を意味する。

バブル経済がはじけて、不況、倒産、リストラ、そして失業。その中で久しぶりに「労働組合」に注目が集まっている。従来の発想ではとても考えられなかった管理職の組合が結成されて話題を呼んだ。不幸な状況の下で再び注目をあびるのは当事者にとってはつらいことであろうが、「労働組合の役割はすでに終わった」と考えていた人びとにはいい教訓になるはずだ³⁸。

ゆえに労働組合に関して「新旧論争」の余地があるとすれば、それは内実や組織原理のほうなのだろう。労組は少なくとも戦後においてはつねにすでに存在しており、ツールとして活用されることを待っているという点に何ら変わるところはない。つまり時代に合わせて「新しさ」を驚きとともにそのつど再発見し、創意工夫しながら自らの権利向上のために役立ててゆくことは、あくまで私たちの課題なのである³⁹。

4 ユニオン運動の可能性

大半の非正規労働者は、契約更新の可否の不安をつねに抱えながら生きることを強いられる社会的弱者である。契約期間が一年というのは実はまだましで、中には三ヶ月ごと、一ヶ月ごとの更新というものまでざらにある。た

38 安藤紀典「編集前記」、『月刊フォーラム』、第46号、1994年5月、5頁。

39 若手の現役世代がユニオンをツールとして発見するに至った、いわば「目覚め」の経緯を記録したものとして、前掲『「生きる」ために反撃するぞ!』および『若者の労働運動』のほかに、竹信美恵子「ルポ雇用劣化不況」(岩波新書、2009年)の第6章「労組の発見」(171-201頁)を目にすることができた。

しかに、いつでも誅首されうるという「弱み」は一旦そうなってしまえば何も失うものはなく何でもやれるという「強み」にも変貌しうるが、正社員以上に、社外に通じたネットワークによるサポートが必要な所以である。

たとえば9月の「リーマン・ショック」を大きなきっかけとして2008年末の日比谷公園に突如として出現した「年越し派遣村」は、そうしたサポート体制が象徴的なかたちで表出した一つとってよいだろう。それは日頃の労働相談活動から「派遣切り」の大量発生という異変を察知した複数の労働組合が率先して動いて法律家や市民運動のグループと連携をとることで、行政を巻き込み何とか実現にこぎつけたのである⁴⁰。

フリーター全般労働組合の山口素明はおそらくそうした種類のネットワークを、言葉を換えて「対抗的なつながり」と述べている。少しでも割愛してしまうのは惜しいように思えるため、やや長いが、ここではその部分の発言全体を引用しておきたい。

フリーター労組っていうのは、まず地域合同労組という性格で、一人でも入れる労働組合という形です。企業との交渉、争議を通じて、労働現場において不当なことをされたり問題を抱えたりした場合に、たった一人でも手を上げた場合にそれを全力で支える。しかし、単にそこでケースを個別に勝利していくだけではなく、それらケースを闘う中で、同じ状況にある他の組合員とか、同じ状況にない人まで含めて、どうやっていろいろなつながり、関係を作り出していけるのか、ということを運動の軸にしています。労働だけにとどまらずの「労働と生存のための組合」という言い方を僕はしていますが、企業との交渉だけじゃなくて、家賃の話であるとか、いわゆるメンタルヘルスの問題なども課題化する。またその解決にとどまらないで「対抗的なつながり」をどうやって作っていくのか、ということですね。だいたい悪い人たちっていうのはみんなつながっていろいろなところで相談している(笑)。たいてい僕らはばらばらにされる。歴史的にはだいたいそういうことなので、古い図式ですけど、やはり対抗的なつながりをどうやって作っていくのかということとは外せない。つながることは意識的にやっていますが、フリーター労

40 井上久・遠藤一郎・関根秀一郎・棗一郎「派遣村はいかにして実現されたのか——実行委員会が語る」、宇都宮健児・湯浅誠編『派遣村——何が問われているのか』所収、岩波書店、2009年、48-66頁を参照。

組はその結び目のひとつになっていけばいいなというぐらいでやっています⁴¹。

強者がすでに共謀している以上は弱者もそれに見習い共謀しなければならない、ということなのだろう。ただしここに一言だけつけ加えることができる。とすれば、労働組合には法的な強みがあり、その点でNPO（民間非営利団体）等の数多ある団体の中でも格別の地位を与えられているという事実である（これはもちろん、優劣を主張したいわけではない）。つまり日本国憲法第28条で「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」からなるいわゆる「労働三権」を保障され、それを実定化した労働組合法（1949年6月改正）にもとづく手厚い法的保護を受けていることは、もっと強調されてもよいのではないだろうか。

たとえば使用者のほうからはよほどの正当な理由がない限り団体交渉を拒否できず、そればかりか使用者には、合意形成を目指して説明を尽くすという「誠実交渉義務」まで課せられている。それを履行しないと組合によって「不当労働行為」に対する「救済申立て」を「労働委員会」に提訴され、一旦そうになってしまうと問題の解決は遠のくばかりか、事態はますますのこと深刻化する⁴²。実際に「合同労組・ユニオン対策マニュアル」や経営法曹による労務管理対策本のうちどれ一つを手にとってみても、団体交渉の進め方の指南はあっても、団交拒否を推奨するような真似は決してしていないはずだ⁴³。

またポール・ジョバンはその著作『日本における公害病と労働組合の刷新』の中で、外国人組合員が多数在籍していることで知られる「神奈川シティユニオン」や「全統一労働組合」、あるいは全造船（全日本造船機械労働組合）に

41 塩見孝也・三上治・山口素明「『プレカリアート運動・現在』と『六〇年代運動・経験』の対話」、『情況』、第9巻第7号、2008年9月、56頁。山口素明は卒業生としての立場から、東京大学の「駒場寮存続を支援する会」のメンバーでもあった（駒場寮存続を支援する会「駒場寮を考える」、『現代思想』、第25巻第5号、1997年5月、144-156頁を参照）。

42 「不当労働行為」および「労働委員会」については、西谷敏「労働組合法（第3版）」、有斐閣、2012年、道幸哲也「労働委員会の役割と不当労働行為法理——組合活動を支える仕組みと法」、日本評論社、2014年を参照。ただし労働委員会利用のためのより実践的な指南書としては、大阪労働者弁護団編「活用しよう労働委員会——理論と実践Q & A」、耕文社、2007年を参照。

43 「社外の労働組合であっても、社員が加入し団交要求している以上、団交に応じる必要があります」（浅井隆「Q & A 管理職のための労働法の使い方」、日経文庫、2013年、218頁）。ところが、いまだ合同労組相手にそれが合同労組であるという理由で団交拒否をし労働委員会から厳しい救済命令を出される会社やそうした対応を指導する弁護士事務所は、大手であっても存在している。たとえば、凸版印刷事件・東京都労働委員会命令2017年7月26日を参照。

直接取材した成果として、社前集会や街頭でのビラ撒き等、組合の日常的活動をインパクトのある写真とともに紹介している⁴⁴。労働組合にとって労働委員会による行政救済は大いに活用すべきであるが、むしろ裁判所を通じた司法救済は最終的手段でしかない。あるいは会社に圧力を加える方策の一つとして、繰り返しての団体交渉や、社前や街頭での大衆行動と併用すべきものであるように思える。あくまで第三者を介入させない「労使自治」を基本線として、まずは民事・刑事上の免責までも有する労働組合のメリットを十二分なまでに活用するほうが、どちらかといえば王道なのだろう。

もちろん、「わたしは、運動をすることとそれを伝えることを同じくらい大切だと考える⁴⁵」と述べていた松原明が『人らしく生きよう』を共同で制作し、それと同じ頃「レイバーネット日本」を数人の仲間とともに創設し（2001年2月）、主に同名のインターネットサイトを通して労働運動情報を発信しつつづけているように、メディアを使つての宣伝活動も重要である。

そうした行動の意義を、ストライキを積極的に活用することで知られる「全国一般東京東部労働組合」⁴⁶の石川源嗣は、労使関係を「社内」に留めてしまうのではなく「社外」へと、すなわち「社会」へと攪拌させ、「会社なり社長に対する強力な社会的包囲網を形成する」とことと主張している。それを彼は、「社会的労使関係」と呼んでいる⁴⁷。事業所の周りには、たとえそれが広大な敷地を有する事業所であろうとも、それよりはるかに広大な「社会」が控えているのである。

最後に「ユニオン運動の可能性」をさらにもう一つだけ挙げておけば、木下武男は企業別組合のネガである個人加盟ユニオン形態の先に来るべきものとして、「業種別・職種別ユニオン運動」の構想を披露している。それは、団交や大衆行動を通して究極的には何をを目指すのかという労働運動の本質的な点に関わる。

44 Cf. Paul Jobin, *Maladies industrielles et renouveau syndical au Japon*, Éditions de L'École des Hautes Études en Sciences Sociales, 2006, pp. 389-450. 全統一労組については、鳥井一平「ある個人加盟労組の三〇年——全統一労働組合の経験」、『労働法律旬報』、第1722号、2010年6月25日、44-54頁を参照——彼はこれもまたドキュメンタリー作品である『サワー・ストロベリーズ——知られざる日本の外国人労働者』（ティルマン・ケーニヒ／ダニエル・クレーマース監督、2009年）の中でも、自らの経験を——経営者にガソリンをかけられ火を放たれた一件も含めて——語っている。

45 松原明「自前の映像メディアを」、ワーカーズ・コレクティブ調整センター編『労働者の対案戦略運動——社会的有用生産を求めて』所収、緑風出版、1995年、174頁。

46 「ストは消えるのか」、『朝日新聞』、2015年10月9日付を参照。

47 前掲『ひとのために生きよう！ 団結への道』、161-162頁。

労働市場のなかで膨大に存在する未組織労働者を個人加盟ユニオンに組織し、職種別結集・再編を行いながら、職種に関連する経営者団体と団体交渉機構を確立する。この遠大な道のりを歩む以外に、下層労働者の貧困化をくい止めることも、労働運動の再生もない、と思い定めることが今必要とされる⁴⁸。

というのも、「産業レベルで賃金労働条件の基準を設定し、その基準を、企業を超えた産業別労働協約の形で実現させること、すなわち賃金労働条件を企業間競争のらち外に置くことが、企業同士の競争に巻き込まれるという形で労働者間競争を規制する道⁴⁹」なのであるから。そしてそれこそが、「労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的」と労組法第2条に定められる理念に忠実な道であるにちがいない。なぜ労働組合には特権的にも、「団体交渉」——本来、「集合取引」を意味する——や「労働協約」という武器が法的に保障されているのかということをもっと根本的なところから考えてみなければならないのだろう⁵⁰。いまや「下部構造」の抜本的変革は、このようにして非正規のユニオン運動によってこそ正しく着手されうるのである。

5 マイノリティ同士の連帯に向けて

「知識階級の就職難は孤立した現象ではなく、寧ろ一般的な失業状態の一つの場合と見らるべきである。今日知識人は知識人である故に就職難であるというよりも、一般的な失業状態が支配している故に知識人も就職難に陥ら

48 前掲『格差社会にいどむユニオン』、170頁。また「『業種別職種別ユニオン』研究会」発足記念シンポジウム（東京都台東一丁目区民館、2017年6月15日）での同著者による基調報告も、大変参考になった。

49 同書、169頁。これは決して夢物語ではなく、生コンクリート業界の一部などですでに実現している事例に則した見解でもある。

50 都労委（東京都労働委員会）の労働者委員を長らく務めた水谷研次によれば、「連合国軍占領下、GHQは9割の職場に労組ができれば民主化がなされると考えて最初に労働組合法を制定し、残り1割のために労働基準法をつくったといわれている」とのこと（水谷研次「『企業別組合からの脱却』ができるか」、前掲『週刊金曜日』、第1125号、26頁）。この点に関しては、西谷敏『規制が支える自己決定——労働法的規制システムの再構築』、法律文化社、2004年、319-320頁も参照。もちろんそれに加えて、日本国憲法第12条において、「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない」と謳われていることを忘れないでおこう。

ざるを得ないのである⁵¹⁾——と1932年(昭和7年)に語っていたのは、やがて敗戦直後の9月26日に48歳という壮齢で獄中死することになる哲学者の三木清である。

現在、大学における非正規教員の貧困問題は、少なくともある世代以降の問題は、個別具体的には、旧文部省の主導で1990年代に着手された「大学院重点化政策」の必然的帰結と見なすことができるのだろう。それは少子化で大学入学者数が減った分を、そのまま大学院進学者で補ったというものである⁵²⁾。正規職のポスト数に大幅な増加が見込めないというのであれば、「成功を競うのではなく、平凡に地味な仕事を続けてゆこうとする人びと⁵³⁾」はその大半が非正規のままに留まらざるをえない。たしかに示されるデータから判断しても、そうした認識に何ら誤るところはないのだろう。しかしそこから一歩先へと進み、三木清の言葉をずっと現代まで引き寄せて解釈し、大学における非正規労働者問題と捉え直してみると、個別特殊な事例から抜け出し、もっとより一般的な問題としての位置づけが可能になる。いうまでもなく、その場合には教員ばかりでなく職員も含まれることになる。

ジャーナリストの竹信美恵子はその著作の一つで、京都大学における非正規職員の雇止め事件を報告しているが、そのさい彼女は、おそらく先に見た木下武男による診断と近いところで、「賃金格差」ではなく「賃金差別」という概念を導入している⁵⁴⁾。「格差」であれば、「努力不足」や「能力不足」による「自己責任」などとレッテルを貼りさえすればあとはもう見て見ぬふりをして済ませられるのだろうが、「差別」となればそうもゆかない。日頃から「人権」や「平等」や「民主主義」やらを熱心に唱えているとすればなおさら、今度は逆に、差別を放置したり正当化したりできる自らの「学内権力」や「自己欺瞞」が、あるいは想像力不足こそが問われることになるからだ。語る言葉が本物であるかどうか、つまり信頼に足るものであるかどうか、「足元の労働問題」

51 三木清「文化危機の産物」(1932年)、大澤聡編『三木清大学論集』所収、講談社文芸文庫、2017年、165頁。

52 水月昭道『高学歴ワーキングプア——「フリーター生産工場」としての大学院』(光文社新書、2007年)の第2章「なぜか帳尻が合った学生数」(55-72頁)を参照。

53 熊沢誠「労働組合運動とはなにか——絆のある働き方をもとめて」、岩波書店、2013年、31頁。この文言が含まれる部分の全体は、次の通りである。「このリスク社会のなか、成功を競うのではなく、平凡に地味な仕事を続けてゆこうとする人びとの尊厳を守るソサエティ、それが労働組合なのです」。

54 竹信美恵子『ルポ賃金差別』(ちくま新書、2012年)の第1章「賃金差別がつれてきた世界」(21-50頁)を参照。

を賃金として社会的に判断されることになる。ゆえにそうした差別概念に立脚すれば、それは立場の弱い者に対する差別ということで、キャンパス・ハラスメントとしての賃金差別という視座を獲得することができるのではないだろうか⁵⁵。

この差別状況は、近年の「新自由主義的」——あるいはもしかすると「総合政策的」——大学のあり方によって至るところに伝染してゆく。以下でフランス文学者の白石嘉治が語るのは、国立大学の法人化（2004年4月）後の埼玉大学で浮かび上がった、「英語以外」の科目を受けもつ非常勤講師の六割に対する解雇計画を受けてのことである。

大学の法人化とは、大学を市場の理論にゆだねる試みである。[……]ここでは非常勤講師はたんに「柔軟」な労働力であり、いつでも「処理」できる対象である。だからこそ、非常勤講師の大量解雇計画が何のためらいもなく打ち出される。そして、大学の「改革」を推し進め、学生を「人的資本」に作り変えようとする。「大競争時代」の「人材」となることだけが、学生の幸福であるとも考えられているのだろう⁵⁶。

非正規というどんなに社会的評価の低い身分にあろうとも、人はそれなりのプライドをもって仕事をしている。そうした慎ましやかなプライドが、たとえば露骨な「コスト」扱いを受けたり、あるいはお前の代わりなどいくらでもいるといった類の扱いを受けたりして踏みにじられたとき、やられた側が黙って我慢するのかそれとも立ち上がるのかということくらいは想像して

55 賃金差別に対する闘いが主に「低賃金でもかまわない人たち」「家族を養わなくてもいい人たち」とされた女性たちによって担われてきたという歴史に鑑みるなら（前掲『ルボ賃金差別』を参照）、その運動の延長線上に連なることは可能なのだろうか、「キャンパス・セクシュアル・ハラスメント・全国ネットワーク」という連合体はすでに存在している。はたしてそのメンバーの中には、そうした差別問題へと真摯に向き合おうとしている者もある。[「……」大学職員のなかで非正規化が進み短期間で契約切れとなって切り捨てられる官製ワーキングプアはほとんど女性であること等々の諸問題の中には、『大学改革』のなかで一層深刻化しているものもあるが、しかし多くは、大学改革の以前から長年にわたって積み重なってきた女性差別の結果である。しかしそれらはこれまで、大学の抱える主要問題として真剣に問題とされるどころか、ほとんど放置され無視されてきた」（牟田和恵「ハラスメント問題が映し出す大学の病」、『現代思想』、第42巻第14号、2014年10月、165-166頁）。このようにして、「キャンパス・（セクシュアル・）ハラスメント」と「労働問題」は重なり合っているということがわかりだろうか。

56 前掲『ネオリベ現代生活批判序説』、47-48頁。

みるべきだ⁵⁷。

ただし当然のことながら、何も大学における非正規労働者だけが特別な存在というわけではない。私たちは自分の抱える労働＝生存上の困難を絶対視するのではなくむしろ積極的に相対化することで、認識をもっと先へと進ませなければならない。実際に、「期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止」を規定する労働契約法第20条は大学非常勤講師の問題になりうると同時に、あるいはそれ以上に、定年後に一年契約の嘱託として再雇用されたさいの賃金下落が、たとえそれ以前とまったく同じ労働に従事していても、「社会的に受け入れられており、一定の合理性がある」(長澤運輸事件・東京高等裁判所判決2016年11月2日、杉原則彦裁判長)とされる可能性のある全労働者にとっての問題でもあるのだ。自分にだけ特有と思っていた個別的な問題が実は一般的な問題に繋がっていると認識するところから、ものごとにはじまる。つまり、連帯はそこからはじまるのである。

こうした文脈において、とりわけ労働運動が退潮期にあるように見える現在、ポール・ジョバンがユニオンに集って闘う非正規労働者を「被差別マイノリティ *minorités discriminées*」の一つに位置づけているのはとても興味深い⁵⁸。たしかに私たちは、たとえ数の上ではマジョリティであったとしても日頃ばらばらに分断されているため、連帯しなければマイノリティのままである。一匹狼は引きこもるのではなく、群れなければならない。

しかしいったい、マイナーで何が悪いというのだろうか。ここで量的な認識を、質的なものへと切り替えてみよう。すなわち、むしろ「マイナーであること」こそが連帯の条件となるのではないだろうか。つまり正社員であろうと、マイノリティとなって連帯する必要があるのだ。必要というのは私たちが必要なのではなく、あなたたちにとって必要なのである。そうしない限り、単独決定を押し通そうとする使用者へのわずかな抵抗さえ叶わず、敗北はあらかじめ確定しているのであるから。あるいは使用者側の一員として、差別を正当化する理屈を会社ぐるみで、すなわち反社会的に仕立て上げなければならないのであるから。ゆえにここにおいて、「抵抗」と「連帯」は同義になる。どちらか一方が欠けても、敗北を覆すことは不可能なのであるから。

57 ノンフィクションライターの島本慈子は、被解雇者の肉声を数多く収録している『ルボ解雇——この国でいま起きていること』(岩波新書、2003年)の「あとがき」で、次のように記している。「働くということは精神と切り離せない。誠意と熱意を仕事に傾けてきたという事実を踏みにじられたとき、損得を超えて人間は引き下がらない。誇りのために人間は闘う」(204頁)。

58 Cf. Paul Jobin, art. cit., p. 171.

しかしながら、入江公康が「首都圏大学非常勤講師組合」での経験を踏まえ非常勤講師の差別是正という文脈で報告する「非連带的抵抗」の蔓延は、私たちも日頃から強く実感しているところである。

残念に思うのは、建て前にせよこれまでの大学が世間一般の企業的な価値観とは違う原理で動いていて、そこにはある程度の高等教育を受けた人が集まっているはずなのに、労働問題や労働運動への理解が欠けていると思われることです⁵⁹。

これとは対照的にマイノリティからの「呼びかけ」をそれとして聴きとるには、ある種の「教養」が必要とされるように思われる。それを、「他者への想像力」といい換えてもよいだろう⁶⁰。ここにおいて、^{ユニオン}団結の実践は知的営みでもあるということにまずは気づかされるのではないだろうか（だからこそ「自己欺瞞」に陥っているのでもなければ、それが研究活動と齟齬をきたすことなど何もない）。

たしかにそうした場で求められる「他者への想像力」とは、「教養」によって涵養されるものであるように思われる。しかし専門知識や知識一般はそのときあまり関係がないどころか、「連帯」の障壁となる場合だってあるかもしれない。専門分野で名が知られている、あるいは知られていない「専門家」にそうした「教養」がないということだって十分ありうる。中途半端な労働法知識ではなく自らの知的リミットを、すなわち「身の程」を弁える「無知の知」こそがむしろここでは求められるのであるから⁶¹。それはときに自らが依拠する知的フレームそのものを突き崩す、そうした生成変化的な「一陣の涼風」

59 入江公康・大野英士・小田原琳・林克明「労働現場としての大学——非常勤講師問題から考える」、前掲『現代思想』、第42巻第14号、194-195頁。もちろん「非常勤講師問題」という語が用いられる場合、次に引用されるアメリカの作家リチャード・ライトの言葉を念頭に、つねに読み替える必要がある。すなわち「合衆国には、黒人問題など存在しない。あるのは白人問題だ」(ジャン＝ポール・サルトル『ユダヤ人』、安堂信也訳、岩波新書、1956年、187頁)。

60 作家の徐京植は、当時亡くなったばかりであったエドワード・サイードのことを想起しつつ、「他者」という契機を織り込んだたちでの「教養」の再定義を試みている。「私は、教養というのがエリートの独占物とか特権層の自己弁護の道具とならないためには、たえずこの『他者』という定義をそこにに入れていく、他者のことを思い、また他者からの批判に耳を傾けるというような対話、そういうものが現在および今後要請されている教養の必須の条件だと考えています」(加藤周一／徐京植／ノーマ・フィールド『教養の再生のために——危機の時代の想像力』、影書房、2005年、124頁)。

61 内田樹「教養教育とは何か」、『大学ランキング2018年版』所収、朝日新聞出版、2017年、46-47頁を参照。

になりうる⁶²。

ところで小野寺忠昭は、オルグに必須の能力の一つとして「化け身」というものを挙げていた。もっともそれは、団交等の組合活動の経験をそれなりに重ねてゆけば多少なりとも誰にでも訪れる瞬間があるものではないかと、すなわち万人に開かれているものではないかと（はなはだ僭越ながら）推察されるが、いずれにせよ次の記述は、「連帯」を模索する私たちにとってきわめて知的示唆に富み、刺激的である。

まず当事者である労働者に化けることが基本である。次に、悩み怒り多き当事者以上の当事者になること。さらに、凄みを持った委員長や共闘議長以上になれること。そして時と場合によっては、相対する経営者以上の経営者にもなることであった。だから、本来的にオルグは、固定されたものであってはならないし、中心や重心や頂点から外れ、権力や権威を持っていないことがこの術を使う条件であり、また場数を踏んでこそこの術を磨くことができたのである⁶³。

そうやって知性および感性を総動員した「他者への想像力」を武器にして、マイノリティへと生成変化すること。それは自らが占める特権的地位から、たとえつかの間のことであっても離脱できる能力である。そしてもしこのこと自体が新たに「教養」の定義の一つになりうるとすれば、他者との連帯はそこから始まる。すなわち、抵抗は教養＝学芸からはじまるのである。

62 内田樹『街場の文体論』、文春文庫、2016年、250頁を参照。

63 前掲『地域ユニオン・コラボレーション論』、114頁。